Mutuelles de prévention

Ile de Montréal Chaudière Appalaches Estrie Laurentides Vallée-du-Haut-Saint-Laurent Mauricie Centre du Québec
Gaspésie – Îles de la Madeleine Saguenay Lac St-Jean Lanaudière

Guide de l'employeur

La prévention, j'y travaille !

Le texte de ce guide n'a pas force de loi. En cas de divergence entre ce texte et ceux du contrat ou du projet de règlement-cadre, ces derniers prévaudront.

Ce document a été préparé en collaboration par la Vice-présidence aux finances, la Vice-présidence aux opérations, la Vice-présidence à la programmation et à l'expertise-conseil et la Vice-présidence à l'administration.

Rédaction et production
Direction des communications

Révision linguistique
Laliberté Lemire Communications et la
Direction des communications

Conception graphique
Diane Urbain

Prépresse et impression
L'Atelier d'imprimerie de l'Établissement de détention de Québec

Suivi d'impression
Lise Tremblay

Dans le but d'alléger le texte, le genre masculin désigne indistinctement les personnes des deux sexes.

© Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec
Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec, 2002
ISBN 2-550-38663-5

103-02620/

Table des matières

Introduction - L'objectif poursuivi 3

Comment se forment les mutuelles ? 4

Le choix des partenaires et ses effets sur la prime 5

Admissibilité 6

Obligations de l'employeur 6

Obligations de la mutuelle 6

Le programme de prévention 7

La réadaptation et le retour en emploi 8

Soumission d'un projet de regroupement 9

À l'intention du nouvel adhérent 10

Étude du dossier 10

Un contrat annuel 10

Le contrat 11

Renouvellement de l'entente 15

Bonne performance et effet sur la prime 16

Introduction
Un produit d'assurance sur mesure

La Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) offre un produit d'assurance conçu spécialement pour les petites et moyennes entreprises (PME) du Québec : les mutuelles de prévention.

Cette initiative novatrice, qui s'inscrit dans la réforme de la tarification amorcée en 1990, découle de la *Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, adoptée en décembre 1996. Elle répond à la demande pressante des quelque 170 000 employeurs de la PME qui souhaitent que leurs primes reflètent leurs efforts en santé et sécurité du travail.

Auparavant, la prime d'assurance des PME tenait peu compte de leur performance individuelle ; elle correspondait plutôt à la performance moyenne des entreprises de leur secteur d'activité. C'est ce qu'on appelle la tarification au taux de l'unité. En se regroupant en mutuelle de prévention, les PME peuvent maintenant profiter de la tarification au taux personnalisé, qui prend en considération leur performance en matière de santé et de sécurité du travail. Plus le groupe est important en fait de prime globale, plus sa performance est prise en compte, et moins le taux de l'unité se fait sentir.

Qu'est-ce qu'une mutuelle de prévention ?

Une mutuelle de prévention est un regroupement d'employeurs qui choisissent de s'engager dans une démarche afin de favoriser la prévention des lésions professionnelles, la réadaptation et le retour en emploi des travailleurs accidentés, en vue de bénéficier d'une tarification qui reflète leurs efforts. En effet, en constituant une mutuelle, les employeurs seront collectivement assurés selon le mode au taux personnalisé qui tient compte de leur performance en matière de santé et de sécurité du travail[1].

L'objectif poursuivi

Avec la création des mutuelles de prévention, la CSST poursuit un double objectif. D'une part, inciter l'employeur de PME à prendre des mesures concrètes pour améliorer la santé et la sécurité de ses employés. D'autre part, faire en sorte que pour chaque année de participation à une mutuelle, les employeurs paient une prime d'assurance qui correspond à leur performance.

1. Un travailleur autonome ne peut devenir membre d'une mutuelle de prévention, car il n'est pas considéré comme un employeur.

Comment se forment les mutuelles ?

Dans un souci de déréglementation, la CSST n'impose pas de cadre rigide ou de contraintes précises à la formation d'une mutuelle. Ainsi, les employeurs peuvent se regrouper en fonction de leurs affinités. Les critères concernant le nombre de membres, la nature de leurs activités ou la forme juridique de l'association sont laissés à leur discrétion. Précisons que la participation à une mutuelle est facultative, mais qu'elle s'applique à l'ensemble des activités d'un employeur.

À titre d'exemple, si les concessionnaires automobiles du Québec souhaitent former une seule mutuelle, ils sont libres de le faire. Ils pourraient tout aussi bien choisir de constituer autant de mutuelles qu'ils ont d'associations régionales. Ou encore, un concessionnaire pourrait choisir de se regrouper avec des carrossiers ou des garagistes de son milieu.

La seule condition concerne le niveau des primes. La somme des primes annuelles des membres de la mutuelle doit être supérieure au seuil fixé pour l'assujettissement au taux personnalisé. Ce mode de tarification s'applique aux employeurs dont la prime annuelle totale, en 2002, est généralement supérieure à 4 000 $.

Par ailleurs, les employeurs devront se doter d'un mécanisme approprié pour le règlement de conflits qui pourraient survenir entre eux, la CSST ne voulant pas être partie à aucun litige qui surviendrait entre les membres de la mutuelle.

Le choix des partenaires et ses effets sur la prime

Il est dans l'intérêt de chaque employeur de choisir ses partenaires avec soin car, pour chaque année de participation, c'est la performance de la mutuelle et non celle de son entreprise qui sera prise en considération dans le calcul de la prime pour les années futures.

En effet, avec le nouveau mode au taux personnalisé qui est en vigueur depuis 1999, les bénéfices d'un véritable investissement en santé et sécurité se prolongent sur quatre années. Ainsi, l'employeur qui devient membre d'une mutuelle pour l'année 2002 verra sa prime modifiée lors de la tarification des années 2004 à 2007, et ce, même s'il quitte la mutuelle à la fin de 2002.

De la même manière, lorsqu'il décide de quitter la mutuelle, sa performance pour l'année de participation aura des répercussions sur la prime des autres membres pendant les quatre années suivantes.

Répercussions sur la prime

Mutuelle	Année d'adhésion	Années de tarification touchées
Employeur A Employeur B ... Employeur Z	2002	2004, 2005, 2006, 2007

Il est à noter que chaque membre d'une mutuelle demeure le seul responsable du paiement de sa facture.

Conditions et obligations

Admissibilité

Il existe deux critères d'admissibilité pour l'employeur qui désire faire partie d'une mutuelle de prévention.

D'abord, il doit être en règle avec la CSST. Cela implique qu'il respecte toutes les obligations qu'imposent la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST).

Le second critère a trait à la tarification. Il veut que seuls les employeurs assurés au taux de l'unité et au taux personnalisé soient admissibles[2].

Obligations de l'employeur

Lors de la première année de participation à la mutuelle, chaque employeur doit élaborer un programme de prévention conforme à la LSST[3] avant le 1er avril[4] suivant l'entrée en vigueur de l'entente.

Pendant la durée de l'entente, l'employeur doit tenir à jour le programme de prévention et l'appliquer dans chacun de ses établissements ; le programme ainsi qu'un avis indiquant que l'employeur est membre d'une mutuelle de prévention doivent être affichés dans chaque établissement ou à tout autre endroit facile d'accès pour les travailleurs.

Pour les années subséquentes, le programme de prévention doit être mis à jour et appliqué dès le début de l'entente, soit le 1er janvier.

Obligations de la mutuelle

La mutuelle doit démontrer qu'elle favorise concrètement la prévention des lésions professionnelles, la réadaptation et le retour en emploi des travailleurs accidentés.

Cette démonstration se fait lors de la demande du groupe de conclure une entente avec la CSST. Au terme d'une année, la mutuelle doit faire état des moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés et des résultats obtenus. Les parties « Soumission d'un projet de regroupement » et « Renouvellement de l'entente » dans les pages qui suivent traitent de cet aspect.

2. Les employeurs assurés selon le mode rétrospectif ne sont pas admissibles parce que leur performance est déjà pleinement reconnue par ce mode de tarification.
3. La CSST n'exige toutefois pas que celui-ci contienne le programme de santé spécifique à l'établissement que prescrit l'article 113 de la LSST, sauf pour les établissements déjà tenus par cette obligation en vertu de cette loi et du *Règlement sur le programme de prévention*.
4. Pour des motifs raisonnables, la CSST peut prolonger le délai d'élaboration du programme de prévention.

Le programme de prévention

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* a comme objectif l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. L'élaboration et la mise en application d'un programme de prévention constituent un moyen d'atteindre cet objectif.

Le programme se veut une démarche pratique de prévention des accidents et des maladies reliés au travail qui doit s'intégrer à la gestion courante d'un établissement. Ainsi, le programme de prévention sert de plan d'action pour identifier les dangers, les éliminer et assurer le maintien des conditions de santé et de sécurité. Son application est nécessaire pour prévenir les lésions professionnelles.

Voici ce que doit contenir un programme de prévention[5] :

- des programmes d'adaptation de l'établissement aux normes prescrites par les règlements concernant l'aménagement des lieux de travail, l'organisation du travail, l'équipement, le matériel, les contaminants, les matières dangereuses, les procédés ainsi que les moyens et équipements de protection collective ;
- des mesures de surveillance de la qualité du milieu de travail et des mesures d'entretien préventif ;
- les normes d'hygiène et de sécurité spécifiques à l'établissement ;
- les modalités de mise en œuvre des autres règles relatives à la santé et à la sécurité du travail dans l'établissement, qui doivent inclure au minimum le contenu des règlements applicables à l'établissement ;
- l'identification des moyens et équipements de protection individuelle qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés pour répondre aux besoins des travailleurs de l'établissement ;
- des programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail.

Le *Guide de prévention en milieu de travail à l'intention de la petite et de la moyenne entreprise*, joint au présent document, est un outil de travail simple et pratique qui vous aidera dans votre démarche.

5. Voir l'article 59 de la LSST.

La réadaptation et le retour en emploi

Le document de présentation d'une mutuelle doit démontrer l'importance que cette dernière accorde au retour en emploi des travailleurs victimes d'une lésion professionnelle chez les employeurs membres. L'adoption d'une approche gagnant-gagnant axée sur un retour au travail prompt et durable est nécessaire.

À la suite d'une lésion professionnelle, l'employeur doit toujours se soucier de maintenir le lien d'emploi du travailleur. À cette fin, il prendra les moyens pour assurer le prompt et durable retour en emploi du travailleur. Les employeurs d'une mutuelle peuvent se doter de moyens collectifs pour atteindre ce but.

Tout au long du processus, la CSST peut mettre son expertise à la disposition de l'employeur et du travailleur. Elle peut également proposer des mesures de réadaptation qui aident le travailleur à recouvrer son autonomie.

Pour plus d'information, consultez les documents ci-joints intitulés *Le maintien du lien d'emploi* et *L'assignation temporaire*.

Soumission d'un projet de regroupement

Les employeurs désireux de former une mutuelle de prévention doivent soumettre leur projet par écrit à la CSST avant le 1er octobre d'une année pour l'entrée en vigueur le 1er janvier suivant. Pour ce faire, ils désignent une personne qui se chargera de la correspondance avec la CSST.

La personne désignée doit faire parvenir à la CSST la liste des noms des employeurs, leurs adresses d'affaires, leurs numéros d'employeur, l'extrait de la résolution qui indique le nom de la personne autorisée à signer des documents au nom de l'entreprise, ainsi qu'un exposé sommaire des raisons pour lesquelles le regroupement permettrait d'atteindre les objectifs énoncés à la partie « Obligations de la mutuelle ».

Pour soumettre un projet, la personne désignée choisit la présentation qui lui convient et adresse la demande à :

CSST

Service des comptes majeurs et des mutuelles de prévention
524, rue Bourdages, bureau 381
C. P. 1200, succursale Terminus
Québec (Québec) G1K 7E2

Pour obtenir des données financières sur le dossier d'un ou de plusieurs employeurs de la mutuelle, la personne désignée doit remplir le formulaire *Autorisation d'accès à des dossiers accordée par l'employeur* et le faire signer par chaque employeur concerné.

Les mutuelles en 3 étapes

1. À l'intention du nouvel adhérent

Lorsque la CSST reçoit une demande de regroupement, elle envoie à chacun des employeurs visés par le projet un document d'information à propos des mutuelles de prévention. Ce document renferme toutes les informations nécessaires afin que chacun des employeurs puisse prendre une décision éclairée.

Sur demande, une rencontre peut être organisée afin de répondre aux besoins d'information des employeurs.

2. Étude du dossier

Chaque projet de formation d'une mutuelle est analysé par la CSST. Celle-ci vérifie notamment si chaque employeur est en règle avec elle, si aucun n'est assujetti au mode rétrospectif et si le projet de regroupement présenté par les employeurs permettra d'atteindre les objectifs poursuivis.

Avant le 31 décembre précédant l'année de participation, la CSST informe par écrit les employeurs qu'elle accepte ou refuse de conclure une entente. Si la demande est refusée, elle communique aux employeurs les motifs du refus dans les plus brefs délais.

3. Un contrat annuel

Lorsqu'un projet est accepté, un contrat est signé entre la CSST et tous les employeurs pour officialiser la formation de la mutuelle. D'une durée d'un an, le contrat mise sur la responsabilisation des employeurs et reflète les efforts de déréglementation de la CSST.

Le contrat précise les conditions particulières d'assujettissement des employeurs à des taux personnalisés ainsi que les modalités particulières de calcul de ces taux. Il détermine également les droits et les obligations des employeurs qui sont membres d'une mutuelle de prévention.

Les employeurs doivent signer le contrat et le retourner à la CSST au plus tard le 31 décembre de l'année précédant la date d'entrée en vigueur. Toutefois, dans tous les cas, ils bénéficient d'un délai d'au moins 30 jours à compter de la date de l'acceptation pour signer et retourner le contrat à la CSST, qui le signe à son tour.

Le contrat

Le contrat comporte **quatre volets :**

1. la désignation des parties ;
2. les « attendus » ;
3. le corps de l'entente ;
4. les signatures.

Voici le contenu sommaire de chacun de ces volets.

1 La désignation des parties

Outre la CSST, chacun des membres de la mutuelle de prévention est désigné comme partie à l'entente. Cependant, les employeurs pris collectivement sont désignés par les termes « mutuelle de prévention ».

Les personnes morales, telles les compagnies, doivent autoriser, par résolution de leur conseil d'administration, une personne à signer l'entente en leur nom. Le nom de cette personne est inscrit dans la désignation des parties, tout comme celui de la personne autorisée par une société à signer l'entente en son nom.

Le contrat

2. Les « attendus »

Ce volet du contrat situe l'entente dans son contexte et énonce les principales considérations qui ont amené les parties à s'engager contractuellement. On y réaffirme le pouvoir de la CSST de conclure de telles ententes en vertu de la LATMP et du règlement-cadre.

Les parties y reconnaissent que l'entente est conclue dans le respect du cadre déterminé par ce règlement. Elles y réitèrent que la mutuelle est créée dans le but de favoriser la prévention des accidents et des maladies reliés au travail ainsi que la réadaptation et le retour en emploi des travailleurs victimes de lésions professionnelles.

Ce volet précise également une des considérations qui ont amené la CSST à signer l'entente avec la mutuelle, soit l'engagement de la mutuelle (énoncé précédemment) et celui de chaque membre d'élaborer un programme de prévention pour chacun de ses établissements et de le mettre en application.

Finalement, les membres de la mutuelle indiquent à la CSST qu'ils se sont dotés d'un mode de règlement des différends qui pourraient les opposer les uns aux autres, notamment ceux concernant la composition de leur mutuelle. Ce mode de règlement des différends ne requiert pas l'approbation de la CSST.

3. Le corps de l'entente

C'est un volet fondamental qui porte sur l'objet de l'entente, son effet sur les membres de la mutuelle ainsi que les droits et obligations des parties.

3.1 Objet de l'entente

L'objet de l'entente est double :

- déterminer les conditions particulières d'assujettissement des membres à des taux personnalisés ainsi que les modalités de calcul de ces taux ;

- favoriser la prévention des accidents et des maladies reliés au travail, de même que la réadaptation et le retour en emploi des travailleurs victimes de lésions professionnelles.

3.2 Effet du regroupement

L'effet principal du regroupement d'employeurs au sein d'une mutuelle est la substitution, pour une année où l'employeur est membre de cette mutuelle, de la performance de l'ensemble des membres à celle de son entreprise. Cela sert à déterminer l'assujettissement à un taux personnalisé et à calculer ce taux. (Le mécanisme d'assujettissement et de calcul est prévu dans les règlements régissant le taux personnalisé.)

3.3 Programme de prévention

Lors de la première année de participation, chaque employeur membre de la mutuelle doit élaborer, pour chacun de ses établissements, un programme de prévention conforme à la LSST avant le 1er avril[6] qui suit l'entrée en vigueur de l'entente. Il doit appliquer le programme qu'il a élaboré et le tenir à jour.

Pour les années subséquentes, le programme de prévention doit être mis à jour et appliqué dès le début de l'entente, soit le 1er janvier.

3.4 Affichage du programme et d'un avis

Chaque employeur doit afficher le programme de prévention ainsi qu'un avis indiquant qu'il est membre d'une mutuelle dans chacun de ses établissements.

3.5 Conditions d'admission

Pour être membre d'une mutuelle, chaque employeur reconnaît auprès de la CSST qu'au moment de la signature, il respecte toutes les obligations prévues par la LATMP et la LSST et qu'il s'engage à le faire pendant toute la durée de l'entente.

Un employeur assujetti au mode rétrospectif, ou qui a demandé de l'être, ne peut devenir membre d'une mutuelle dans le courant d'une même année. En outre, un employeur ne peut être membre de plus d'une mutuelle au cours d'une année.

6. Voir notes 3 et 4, page 6.

3. 6 Autres dispositions

La mutuelle doit aussi respecter les obligations suivantes :

- soumettre chaque année à la CSST un bilan des moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés dans son exposé sommaire et des résultats obtenus ;

- désigner une personne qui se chargera de toute la correspondance avec la CSST concernant la mutuelle de prévention. Toutefois, la CSST conserve son lien privilégié avec chaque employeur.

La CSST peut annuler unilatéralement une entente si elle constate que la mutuelle n'a pas été constituée en vue de favoriser la prévention, la réadaptation et le retour en emploi des travailleurs. Pour ce faire, la CSST bénéficie d'un délai de 6 mois à partir du moment où elle prend connaissance des faits. Elle doit aviser chaque membre de la mutuelle de son intention d'annuler l'entente et lui en donner les motifs. Avant d'annuler une entente, la CSST accordera un délai de 30 jours aux employeurs pour corriger la situation à sa satisfaction.

L'annulation a un effet rétroactif à la date de signature de l'entente. Ainsi la CSST établira, s'il y a lieu, une nouvelle prime pour chaque employeur comme s'il n'avait jamais été membre de la mutuelle. L'utilisation de la clause d'annulation peut être soumise à l'arbitrage.

Une clause d'arbitrage des différends qui pourraient opposer les membres de la mutuelle et la CSST est inscrite dans le contrat. La décision rendue par l'arbitre est finale et sans appel et les parties acceptent de s'y soumettre. Ces différends ne seront donc pas soumis à la Commission des lésions professionnelles ou à tout autre tribunal administratif et de droit commun. Finalement, toute entente doit entrer en vigueur un 1er janvier et se terminer un 31 décembre.

Les signatures

Chaque membre de la mutuelle doit apposer son nom au bas du contrat.

Renouvellement de l'entente

La mutuelle qui désire renouveler son contrat doit soumettre à la CSST, par l'intermédiaire de la personne désignée, un bilan des moyens mis en œuvre au courant de l'année pour atteindre les objectifs de prévention, de réadaptation et de retour en emploi décrits dans l'exposé sommaire faisant partie de la demande initiale. Le bilan doit également faire mention des résultats obtenus.

Ce bilan est déposé avant le 1er octobre, en même temps qu'un exposé sommaire faisant état des mesures envisagées pour poursuivre le programme au cours de l'année à venir. La liste des employeurs et le programme de prévention sont annexés à ces documents, le tout faisant office de proposition de renouvellement de contrat.

La CSST étudiera chaque dossier. Les délais relatifs à l'acceptation ou au refus de la demande de renouvellement et à la signature du contrat ainsi que la date d'entrée en vigueur du nouveau contrat demeurent les mêmes que dans le cas d'une demande initiale (voir page 10).

Une illustration pour le secteur de la restauration*

Prime annuelle selon le risque [7]	Scénarios		
	Performance de 25 % supérieure à celle de l'unité pendant 4 ans	Performance de 50 % supérieure à celle de l'unité pendant 4 ans	Aucune lésion professionnelle pendant 4 ans
	Réduction annuelle de la prime par rapport au taux de l'unité		
50 000 $	5 000 $	10 000 $	20 000 $
100 000 $	13 750 $	27 500 $	55 000 $
200 000 $	35 000 $	70 000 $	140 000 $
300 000 $	57 500 $	115 000 $	230 000 $
500 000 $	105 000 $	210 000 $	420 000 $

* REMARQUE – Les résultats sont obtenus sur la base des paramètres de la tarification 2002. Il faut noter que les réductions annuelles sur la prime peuvent varier d'une unité de classification à l'autre.

Le tableau ci-dessus permet de visualiser les réductions de prime, par rapport au taux de l'unité, dont peuvent bénéficier des employeurs du domaine de la restauration, membres d'une mutuelle, en fonction de leur performance.

Ainsi, 40 employeurs versant chacun une prime annuelle selon le risque de 5 000 $ (mutuelle : 200 000 $) pourront bénéficier, après quatre années de participation, d'une réduction annuelle globale de 70 000 $ (1 750 $ chacun) si leur performance a été, et demeure par la suite, de 50 % supérieure à celle de l'unité.

7. La prime selon le risque est calculée en multipliant la masse salariale assurable des employeurs par le taux de l'unité, duquel on soustrait le taux d'un univers (à 4978 en 2002).

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

Micromedia
ProQuest

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Bonne performance

Une illustration pour le secteur de la restauration

Prime annuelle selon le risque [7]	Scénarios		
	Performance de 25 % supérieure à celle de l'unité pendant 4 ans	Performance de 50 % supérieure à celle de l'unité pendant 4 ans	Aucune lésion professionnelle pendant 4 ans
	Réduction annuelle de la prime par rapport au taux de l'unité		
50 000 $	5 000 $	10 000 $	20 000 $
100 000 $	13 750 $	27 500 $	55 000 $
200 000 $	35 000 $	70 000 $	140 000 $
300 000 $	57 500 $	115 000 $	230 000 $
500 000 $	105 000 $	210 000 $	420 000 $

Bureaux régionaux

Vous avez encore certaines questions au sujet des mutuelles de prévention ?
N'hésitez pas à vous adresser au bureau de la CSST de votre région. On se fera un plaisir de vous renseigner au sujet de ce produit d'assurance.

Abitibi-Témiscamingue
33, rue Gamble Ouest
Rouyn-Noranda (Québec)
J9X 2R3
Tél. (819) 797-6196
1 800 267-2922
Téléc. (819) 762-9325

Bas-Saint-Laurent
180, rue des Gouverneurs
C. P. 2180
Rimouski (Québec)
G5L 7P3
Tél. (418) 725-6161
1 800 267-2773
Téléc. (418) 727-4183

Chaudière-Appalaches
777, rue des Promenades
Saint-Romuald (Québec)
G6W 7P7
Tél. (418) 839-2333
1 800 267-4613
Téléc. (418) 834-8031

Côte-Nord
Bureau 236
700, boulevard Laure
Sept-Îles (Québec)
G4R 1Y1
Tél. (418) 964-3939
1 800 267-9014
Téléc. (418) 964-8230

Estrie
Place-Jacques-Cartier
Bureau 204
1650, rue King Ouest
Sherbrooke (Québec)
J1J 2C3
Tél. (819) 821-5040
1 800 267-3090
Téléc. (819) 820-3927

Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
163, boulevard de Gaspé
Gaspé (Québec)
G4X 2V1
Tél. (418) 368-7878
1 800 663-6789
Téléc. (418) 360-8375

Île-de-Montréal
1, complexe Desjardins
Tour sud
C. P. 3, succursale Place-Desjardins
Montréal (Québec)
H5B 1H1

Montréal-1 : Bâtiment et travaux publics (construction), transport et entreposage, industries des aliments, des boissons et du textile
33e étage
Tél. (514) 906-3111
Téléc. (514) 906-3112

Montréal-2 : Commerce et fabrication d'équipement de transport
30e étage
Tél. (514) 906-3222
Téléc. (514) 906-3233

Montréal-3 : Services médicaux et sociaux, administration publique
32e étage
Tél. (514) 906-3333
Téléc. (514) 906-3334

Montréal-4 : Services commerciaux et personnels, fabrication de produits en métal
35e étage
Tél. (514) 906-3444
Téléc. (514) 906-3510

Lanaudière
432, rue De Lanaudière
C. P. 550
Joliette (Québec)
J6E 7N2
Tél. (450) 753-2700
1 800 561-4489
Téléc. (450) 752-2602

Laurentides
85, rue De Martigny Ouest,
6e étage
Saint-Jérôme (Québec)
J7Y 3R8
Tél. (450) 431-4020
1 800 565-2234
Téléc. (450) 569-3287

Laval
1700, boulevard Laval
Laval (Québec)
H7S 2G6
Tél. (450) 967-2960
Téléc. (450) 629-0147

Longueuil
25, boulevard La Fayette
Longueuil (Québec)
J4K 5B7
Tél. (450) 442-6262
1 800 267-4612
Téléc. (450) 928-7694

Mauricie et Centre-du-Québec
Bureau 200
1055, boulevard des Forges
Trois-Rivières (Québec)
G8Z 4J9
Tél. (819) 372-3434
1 800 267-7810
Téléc. (819) 371-4921

Outaouais
15, rue Gamelin
C. P. 454
Hull (Québec)
J8Y 6P2
Tél. (819) 778-8611
1 800 267-4483
Téléc. (819) 772-3610

Québec
730, boulevard Charest Est
C. P. 4900, succursale Terminus
Québec (Québec)
G1K 7S6
Tél. (418) 266-4020
1 800 267-6811
Téléc. (418) 266-4025

Saguenay–Lac-Saint-Jean
Place-du-Fjord
901, boulevard Talbot
C. P. 5400
Chicoutimi (Québec)
G7H 6P8
Tél. (418) 696-5211
1 800 267-0087
Téléc. (418) 698-3705

Saint-Jean-sur-Richelieu
145, boulevard Saint-Joseph
C. P. 100
Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec)
J3B 6Z1
Tél. (450) 359-2110
1 800 267-2204
Téléc. (450) 359-8831

Valleyfield
9, rue Nicholson
C. P. 478
Salaberry-de-Valleyfield (Québec)
J6S 4V7
Tél. (450) 377-6210
1 800 267-2550
Téléc. (450) 377-8228

Yamaska
2710, rue Bachand
C. P. 430
Saint-Hyacinthe (Québec)
J2S 7B8
Tél. (450) 771-3950
1 800 267-2465
Téléc. (450) 773-8126

Service des comptes majeurs et des mutuelles de prévention
Bureau 381
524, rue Bourdages
C. P. 1200,
succursale Terminus
Québec (Québec)
G1K 7E2
Tél. (418) 266-4654
1 800 848-4219
Téléc. (418) 266-4653

1199, rue De Bleury
7e étage
C. P. 6056,
succursale Centre-ville
Montréal (Québec)
H3C 4E1
Tél. (514) 906-2960
Téléc. (514) 906-2961

Visitez le site Web de la CSST :
www.csst.qc.ca

Dans le même esprit, 10 employeurs qui versent annuellement 20 000 $ auront la même réduction globale, ce qui représente des économies individuelles de 7 000 $, s'ils ont aussi une performance de 50 % supérieure à celle de leur unité ou de leurs unités.

Il faut noter qu'on ne bénéficie de ces réductions qu'au bout de quatre années de participation. Par exemple, la mutuelle dont le contrat est en vigueur en 2002 aura quatre années de participation à la fin de l'an 2005. Par conséquent, ce n'est qu'au moment de la tarification de 2007 qu'elle bénéficiera de la totalité des réductions ; jusque-là, ces dernières seront proportionnelles au nombre d'années de participation, et débuteront dès l'an 2004.

Bénéfices indirects

Enfin, le tableau ci-contre fait état de réductions des primes reliées à la performance d'une mutuelle. Toutefois, une bonne gestion de la santé et de la sécurité amène une diminution des coûts indirects dus aux accidents ou aux maladies du travail. Ce sont, par exemple, les coûts reliés aux pertes matérielles découlant de l'accident, à la formation d'un remplaçant, à la baisse de productivité et à d'autres facteurs. Selon certains chercheurs, les coûts indirects sont même plus importants que les coûts directs reflétés par les primes. Il s'agit donc d'un autre aspect qui peut ajouter à l'intérêt financier de constituer une mutuelle.

IMPORTANT. L'assujettissement au taux personnalisé ne signifie pas automatiquement une réduction de la prime. Si la performance de la mutuelle est inférieure à celle de son unité, les employeurs verront leurs primes augmenter parce que leur taux personnalisé sera plus élevé que le taux de l'unité.

Québec